

## Article

---

« Décision touchant la sécurité syndicale dans le conflit Ford 1946. »

[s.a.]

*Relations industrielles / Industrial Relations*, vol. 30, n° 4, 1975, p. 761-771.

Pour citer cet article, utiliser l'information suivante :

URI: <http://id.erudit.org/iderudit/028663ar>

DOI: 10.7202/028663ar

Note : les règles d'écriture des références bibliographiques peuvent varier selon les différents domaines du savoir.

---

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter à l'URI <https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

---

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche. Érudit offre des services d'édition numérique de documents scientifiques depuis 1998.

Pour communiquer avec les responsables d'Érudit : [info@erudit.org](mailto:info@erudit.org)

# Décision touchant la sécurité syndicale dans le conflit Ford 1946 \*

*Arbitrage d'un différend entre la Ford Motor Company of  
Canada Limited et l'Union Internationale des United Automobile,  
Aircraft and Agricultural Implement Workers of America  
(U.A.W.-C.I.O.)*

Les parties au présent différend ont accepté de s'en remettre à la décision d'un arbitre chargé de trancher tous les points litigieux. Un arbitrage a généralement pour objet le redressement d'un tort, l'affirmation d'un droit ou quelque autre conflit de droit. En pareilles circonstances, la question se pose clairement, se pose à l'intérieur de cadres juridiques précis et se tranche selon des règles et des considérations solidement fondées.

La présente affaire est bien différente; la question n'est pas aussi simple. On n'allègue la violation d'aucun droit. Les principes sur lesquels la décision sera fondée ne sont ni fixés à l'avance ni acceptés. On se trouve en présence d'un conflit de rapports et d'intérêts non juridiques qui, en règle générale, jusqu'à maintenant du moins, se résout par le jeu de forces morales et matérielles qui reposent en définitive sur la force économique. À partir du régime social et économique sous lequel nous vivons, il me faut m'appuyer sur des considérations déjà acceptées dans l'opinion publique au pays, qui, en tant que principes d'action, sont utilisées couramment dans ce genre de conflits. Les ayant découverts, il me faut les appliquer au présent différend. Une telle enquête implique l'examen d'un champ de doctrine sociale si étendu que, au risque de paraître pédant en employant des termes hermétiques, je dois traiter de sujets dont on conviendra qu'ils sont des leçons élémentaires d'expérience par rapport aux tendances qui se manifestent sur la scène économique.

## *Base du problème*

Toute modification des relations entre les parties en cause doit rentrer dans le cadre d'une société où l'entreprise privée constitue le facteur dynamique de l'activité économique. Et c'est l'adaptation de ce principe d'action aux notions évolutives de la justice sociale dans le domaine de la grande production industrielle qui constitue le problème à résoudre.

Je trouve dans certaines déclarations de principe émanant tant du Parlement fédéral que des législatures provinciales les prémisses sur lesquelles je dois me fonder. Dans la plupart des provinces, de même que sous le régime des lois fédéra-

---

\* Traduction d'André ROY.

les du temps de guerre, les avantages sociaux du syndicalisme ouvrier et de convention collective, lorsque ces mesures sont réclamées par les employés, ont été reconnus dans les lois. La compagnie Ford le reconnaît. Il s'ensuit que les syndicats ouvriers devraient devenir puissants afin de pouvoir jouer leur rôle. Les rouages présentement établis visent à concilier, en vue d'une plus grande harmonie, les intérêts du capital, du travail et du public dans la production de denrées et la fourniture de services que notre mode de vie reconnaît essentiels à une existence convenable; il s'agit de sauvegarder la civilisation dans le domaine industriel par une loi constitutionnelle visant les ouvriers et les employeurs fondée sur des principes économiques et sociaux rationnels. La nécessité de cette initiative découle du rôle que joue effectivement la grande industrie dans l'existence des ouvriers et de la population en général ainsi que de l'ensemble des relations humaines qui se trouvent ainsi établies. L'industrie est considérée comme partie intégrante de l'édifice économique et social et tout bouleversement qui se produit dans son champ d'action ou dans son rythme de production entraîne des répercussions nuisibles à des intérêts dont l'existence présuppose sa continuité d'action. La vie économique et le sort des êtres humains deviennent assujettis à cette continuité, laquelle à son tour en vient à constituer un des éléments de la sécurité générale.

Or, cette sécurité réside actuellement dans le régime démocratique qui, à mon avis, doit se guider sur l'opinion individuelle prédominante, tout en reconnaissant le droit à des opinions différentes susceptibles à n'importe quel moment de rallier la majorité et qui respecte en tout temps les intérêts de la minorité. Ce mode de gouvernement vise à conserver à l'individu le premier rôle dans les sphères de la pensée et de l'action et à concilier cette prérogative avec la sécurité générale. Mais toute puissance doit avoir ses limites et le maintien de l'équilibre social exige que l'exercice du pouvoir soit assujéti à des restrictions. Une opinion publique éclairée et la pratique du vote secret constituent le fondement de l'ordre politique.

Dans le domaine économique, les mesures de contrôle sont également nécessaires. Notre régime repose sur la propriété privée qui peut être envisagée, selon un concept absolu, comme un droit naturel inhérent à la liberté humaine ou, au point de vue social, comme un privilège que peut exercer l'individu jusqu'à ce que l'intérêt général en exige la modification. Dans le premier sens, la propriété est en quelque sorte assimilée à son détenteur et tout empiètement tend à être interprété comme un retour à la barbarie.

On doit reconnaître que, dans l'industrie, le capital occupe une place prédominante. À certains égards, il assume de plus grands risques que le travail. Cependant, une fois que l'industrie est bien établie, les rôles sont inversés. On ne saurait mettre en doute la prédominance du capital sur le travailleur pris individuellement: toutefois humainement parlant, la faim l'emporte sur les dividendes.

Aussi, comme l'a démontré l'histoire du siècle dernier, la puissance du syndicalisme, associé indispensable du capital, doit être en mesure de s'exercer pour que soit rétabli l'équilibre de ce que nous appelons la justice sociale, c'est-à-dire la juste protection de tous les intérêts dans tout genre d'activité conforme à l'ordre social. Mais, pour se développer, le syndicalisme a besoin d'une certaine puissance

et il faut en tenir compte lorsqu'on effectue le partage entre d'une part les membres et, d'autre part, les travailleurs pris individuellement assujettis à cette puissance ainsi que l'entreprise et le public. Pour éviter tout malentendu, il me faut dire que je ne crois guère à l'existence d'un fonds de vertu innée au sein de quelque groupe que ce soit. La seule différence entre les gens, ici, c'est que certains croient à la persistance de la faute originelle chez l'homme.

Tout le monde admet que nous ne devons pas chercher à supprimer les progrès accomplis depuis cent ans dans le domaine des relations patronales-ouvrières et que nous devons continuer à les améliorer. Il existe deux genres d'idées fondamentales quant à la façon d'effectuer ces améliorations : recourir à la guerre économique dans toute sa brutalité et avec tout le gaspillage qui en résulte ou adopter un mode de rationalisation graduelle d'un domaine où les intérêts sont à la fois communs et opposés. Qu'il nous faille une sorte de loi ou de convention touchant ces relations, cela est inévitable : chaque fois que des êtres humains se réunissent pour des fins sociales ou économiques, une règle de ce genre, quelque nom qu'on lui donne, s'impose, et plus les conflits d'intérêts sont durs, plus il est impératif d'arriver à établir des accommodements. Mais nous conservons les conquêtes résultant de ces accommodements comme nous conservons en général les droits de l'homme, puis ces conquêtes, il va de soi, sont assumées par de nouveaux groupes. Les esprits sérieux entretiennent-ils des doutes aujourd'hui au sujet du droit qu'ont les ouvriers de s'organiser ? De fait, notre loi reconnaît maintenant ce droit. Reste à savoir si les controverses non encore réglées le seront en recourant à guerre ou en faisant appel à la raison. Vu la scène immense sur laquelle se déploient aujourd'hui ces relations, quel témoignage ce serait contre ce que nous appelons la civilisation chrétienne, si chaque pouce de terrain devait révéler la destruction inutile due à la conquête au moyen de la lutte économique. Il y a encore et il y aura peut-être toujours une dernière partie de cette sphère que l'homme ne peut conquérir en faisant appel à ses ressources intellectuelles ou spirituelles, et il se peut qu'il rencontre également un coin inaccessible dans le domaine des relations économiques. Mais notre civilisation s'affirmera dans la mesure où elle parviendra à en reculer la limite.

De ce qui précède, je tire les conclusions suivantes. Il faut, par des moyens ordonnés, accroître et renforcer le syndicalisme afin qu'il puisse jouer le rôle essentiel qui lui revient dans une économie d'entreprise privée. Pour y arriver, il faut à la fois une direction avertie au sommet et un contrôle démocratique à la base. Il en va de même pour le capital. La notion de propriété comme celle de la souveraineté nationale a perdu son caractère absolu et elle doit être révisée de même que l'engagement social de l'entreprise doit servir de norme pour réconcilier les intérêts du travail et du capital. Ceci requiert la rationalisation des entreprises considérées individuellement. Là où les considérations raisonnées se butent à une impasse apparente, il faut tenir compte d'un autre facteur : l'aboutissement du conflit économique. Abstraction faite de la question des salaires, pour les hommes de bonne volonté conscients de leurs devoirs envers l'ordre social qui permet et protège l'activité même dont ils défendent les droits, la perte inéluctable que subissent toutes les parties ne doit pas nécessairement se traduire par un grève ; une conception intelligente des forces relatives, y compris de l'opinion publique, qui, en dernière analyse, doivent décider de ces relations, obvierrait, pour le moins,

à cette perte. Je n'admets pas l'idée qu'il est au-dessus des forces humaines d'en arriver à un jugement de ce genre. Jusqu'ici, on a eu tendance à traiter les réclamations ouvrières comme tout à fait injustifiées au point de vue de la liberté démocratique vis-à-vis la propriété et le commerce, et l'on a apporté, comme solution ordinaire, aux différends ouvriers, des brides de concessions afin de les apaiser. Je ne puis constater beaucoup d'efforts en vue d'établir le principe de la conciliation, mais je dois au moins tenter tout en renonçant à l'espoir de faire davantage de proposer des principes à un tel point de vue légèrement différent.

### *Problème particulier*

Passons, des considérations générales, au problème particulier. Il serait futile, je crois, d'essayer de départager la responsabilité des relations peu satisfaisantes qui existaient dans le passé entre la société Ford et ses employés. L'erreur première et essentielle réside, à mon avis, dans ce que j'appelais la conception absolutiste de la propriété, en vertu de laquelle l'usine et l'entreprise appartenaient à la compagnie, laquelle achetait le travail comme une denrée, celui-ci n'ayant pas plus d'intérêt direct à la conduite d'une partie quelconque de l'entreprise que le vendeur de toute autre denrée. Tout ce qu'il y avait d'équitable ou de raisonnable dans l'octroi de salaires élevés reposait exclusivement sur la sagesse du conseil d'administration. C'étaient là des relations à distance. Cette attitude ne pouvait avoir qu'un résultat : engendrer une attitude semblable de la part de la main-d'oeuvre ; la situation devait inévitablement prendre un caractère de tension et d'hostilité. La nature même du travail rendait la chose presque inévitable. L'entreprise en cause compte un très grand nombre de services qui s'enchaînent les uns aux autres ; le travail consiste généralement en une série d'opérations répétitives, les effets psychologiques, ou sous un autre aspect, la psychologie du travailleur exige un traitement sympathique, même dans les meilleures conditions ; si l'atmosphère est hostile les résultats seront déplorables. Du point de vue du critique, l'échec n'est pas tant attribuable à une cause morale ou économique qu'à une cause intellectuelle ; en se fondant sur de telles hypothèses même une administration purement mécanique pourrait être convaincue du bien-fondé de sa cause. J'ai été étonné de voir, d'une part, un établissement magnifique au point de vue génie mécanique, machines et services, tandis que, d'autre part, l'organisation humaine de l'établissement laissait percer beaucoup de tension et de friction. Cependant, les négociations entre les deux parties ont eu lieu dans une atmosphère franche et courtoise ; les deux désiraient éviter les récriminations futiles et s'employer à assurer pour l'avenir la protection des meilleurs intérêts de l'entreprise. Ce serait donc leur rendre un piètre service que d'insister davantage sur cet aspect de la question. J'ose espérer qu'ils ont fini par se rendre compte de leur réelle communauté d'intérêts.

Certains actes posés pendant la grève semblaient avoir un caractère extraordinaire aux yeux du public et je ferai quelques brefs commentaires à leur sujet. Il est indubitable que les piquets de grève ont été constitués de façon illégale. Les grévistes ont fait preuve d'une très grande stupidité en s'opposant à l'entretien des usines. Le blocage de la rue autour de l'usine au moyen de voitures et les ennuis suscités à certaines personnes innocentes constituent un mépris insolent de l'ordre civil.

Mais il y a eu aussi exaspération et provocation et ces actes indiquent que les ouvriers étaient profondément convaincus qu'on opposait un refus catégorique à de justes revendications. On ne saurait justifier ces actes, mais il faut reconnaître qu'une grève n'est pas un thé. Quand les passions sont exacerbées, les contraintes sociales explosent à moins que les forces de l'ordre n'interviennent pour les rétablir. Il appartient à l'autorité publique de mater le désordre, même si on peut temporiser avec l'illégalité. Mais s'il faut recourir à la garcette pour protéger le public, la sécurité publique doit être maintenue.

Ces questions relèvent de la responsabilité des syndicats. Ces organismes grandissent comme les groupes et les individus, et l'expérience seule peut mûrir le jugement et le comportement. Un syndicat irresponsable n'a aucun titre pour avoir autorité sur les personnes ou sur des biens. Mais il s'agit d'un organisme chargé de négocier en faveur de 9,500 travailleurs et, s'il n'est ni excusable ni encore moins justifiable d'avoir abusé de son droit de grève, nous devons tenir compte de l'ensemble des attitudes hostiles et exaspérantes qui ont provoqué ces abus. Pour parer à l'irresponsabilité d'un organisme chargé de négocier, la loi accorde maintenant aux travailleurs le pouvoir de désigner de nouveaux représentants.

J'ai eu l'occasion de juger les chefs de ce syndicat dans leurs délégués au comité de négociation. Les membres sont tous anglophones et citoyens britanniques. Ils m'ont paru être des hommes de la trempe du Canadien moyen. À l'exception de MM. Burt et Maclean à qui la General Motor d'Oshawa a accordé un congé à titre de représentants internationaux du syndicat, ces hommes sont au service de l'usine Ford depuis 10 à 18 ans. Au cours des négociations, ils se sont révélés intelligents et raisonnables. Je ne doute pas qu'ils s'intéressent avant tout à la situation de ceux qu'ils représentent dans cette industrie et qu'ils visent à obtenir pour les travailleurs et leurs familles une subsistance assurée et convenable, but que recherchent la plupart des Canadiens. Ce but est légitime, qu'il soit ou non réalisable.

On a prétendu que les chefs de syndicats, comme d'autres dirigeants ouvriers, songent avant tout à se maintenir au pouvoir et en fonctions, et sans aucun doute, certains d'entre eux ont éprouvé de tels sentiments. Dans l'état actuel de la société, la nécessité des syndicats ouvriers est reconnue, et on ne peut s'attendre à ce que ceux qui possèdent les qualités de dirigeants — et ce sont de tels chefs qui lancent des mouvements contre l'injustice — soient tout à fait exempts des faiblesses humaines qui sont le partage de tous, sauf de quelques saints. Pour remédier efficacement aux abus de ce genre, il faut démocratiser davantage le syndicat.

On prétend en outre qu'ils ne sont que les instruments d'un groupe communiste qui cherche non à favoriser mais à renverser l'entreprise privée. Il existe peut-être un tel groupe parmi les travailleurs de l'industrie de l'automobile à Windsor et dans les environs. Il s'y trouve peut-être une certaine mesure d'organisation et de direction. Mais les travailleurs qui pourraient être influencés par un enseignement partial de ce genre ne comprendraient en général absolument rien à l'idéologie communiste et profiteraient de ses promesses pour échapper à ce qu'ils croient vaguement être

une dictature capitaliste. En principe, je dirai que, dans un pays démocratique, il convient d'appuyer une organisation qui s'oppose aux buts et aux méthodes de communisme, comme je crois que c'est le cas ici. Et c'est quand cette organisation faillit à la tâche que ses adversaires peuvent consolider leurs positions. Je n'ai aucun doute que, dans la situation actuelle à Windsor, ville immédiatement exposée à la pression des mouvements ouvriers des États-Unis, une opposition irraisonnée à une forme efficace de sécurité syndicale engendrerait, au sein de cette contestation, des animosités croissantes, fatales aux intérêts des particuliers en cause, de l'industrie et du public. Il ne suffit pas de dire que ces hommes doivent être conscients de leurs responsabilités. Responsabilité et droit sont des termes corrélatifs et, si l'on méconnaît sans raison les droits de quelqu'un, on ne peut sérieusement prétendre qu'il doit s'accommoder des injustices afin de prouver son droit à obtenir justice. Je sais qu'il est difficile de définir la justice mais, dans ce domaine particulier, nous nous sommes rapprochés de normes générales nous permettant d'avoir une idée de ce que les Canadiens bien pensants appelleraient justice élémentaire.

### *Sécurité syndicale*

J'appliquerai maintenant ces réflexions au cas à l'étude en ce qui concerne la sécurité syndicale ; d'autres divergences sont apparues, mais elles sont de moindre importance et touchent des questions relatives à l'administration de l'usine que je traiterai dans un mémoire distinct.

La sécurité syndicale consiste tout simplement à maintenir la puissance et l'intégrité du syndicat. Des influences destructrices peuvent parvenir de la Compagnie ou de quelque autre organisation ouvrière rivale, ou découler simplement du manque de cohésion entre travailleurs. L'opposition patronale est maintenant prohibée par la loi tandis que le second danger n'existe pas vraiment. Rien n'a empêché le syndicat négociateur de grouper les travailleurs de l'industrie automobile et des industries connexes.

Le syndicat réclame l'atelier syndical avec prélèvement obligatoire des cotisations ou retenue syndicale. L'atelier syndical permet au patron d'embaucher n'importe quel travailleur du dehors mais exige qu'au bout d'un certain temps, il entre dans le syndicat sous peine de renvoi. Il faut le distinguer de « l'atelier formé » où seul un membre du syndicat peut être embauché, ce qui revient à dire que le syndicat devient la source de main-d'oeuvre.

La retenue syndicale consiste dans la déduction par l'employeur du montant des cotisations syndicales à même le salaire payé au travailleur syndiqué. Elle peut être révocable ou irrévocable pendant un temps déterminé et le montant de la déduction peut être fixe ou non.

Dans le cas d'un atelier fermé ou syndical, la retenue revêt une importance moindre vu que l'expulsion du syndicat entraîne pour l'ouvrier la perte de son emploi. Outre ce qui précède, et qui peut comporter plusieurs modalités, il existe ce qu'on appelle le « maintien de l'affiliation à un syndicat », condition en vertu de laquelle un travailleur syndiqué doit rester membre du syndicat s'il veut conserver son emploi pendant un temps déterminé, ordinairement pendant la durée d'une convention. Cela, également, peut comprendre plusieurs modalités.

*Motifs de la décision*

En fondant mon jugement sur des principes reconnus par la grande majorité des Canadiens, je ne puis, en l'occurrence, reconnaître l'atelier syndical. S'il en était ainsi, l'intérêt que possède la compagnie dans chacun de ses travailleurs et la durée de leur emploi susciteraient des conflits au sein du syndicat ainsi qu'entre eux et le syndicat, ce qui, dans un cas, a eu de très graves conséquences pour la compagnie intéressée. En outre, cela empêcherait l'ouvrier canadien de se chercher de l'emploi et de travailler indépendamment de toute affiliation à un groupement quelconque. Il serait également exposé, même au sein d'une organisation assez bien disciplinée, au danger d'une intervention arbitraire de certaines personnes, et sa vie économique serait à la merci de la menace et de l'intervention d'un groupe irresponsable et embryonnaire. D'aucuns pourront prétendre que l'individu est soumis au même danger au sein de la société, mais bien que nous devions courir ce risque, il est assurément préférable, dans certaines circonstances, de ne pas accorder le même pouvoir à des groupements moins importants. Cela indique qu'il y a, au sein du mouvement syndical, une sphère qui touche l'intérêt d'un salarié, de l'employeur et du public et qui doit sans doute être régie par la loi. Toutefois, pour trancher un litige limité comme celui-ci, il n'est pas nécessaire d'établir le code de ces relations.

Je dois signaler que, par son consentement, un employeur peut assujettir son personnel à la puissance intégrale du mouvement syndical, et dans bien des groupements de métiers et emplois au Canada, c'est ce qui s'est produit, par exemple dans les métiers de l'imprimerie, (y compris les journaux) et chez les débardeurs, les opérateurs de cinéma et les employés de théâtre, les employés d'hôtel et de restaurant, les ouvriers du bâtiment, les ouvriers des papeteries, les mineurs, les employés de laiterie, les marins et autres. Certains de ces emplois sont organisés par professions exclusives, mais leur puissance est consacrée et elle s'accroît d'un apport nouveau chaque fois que, dans une usine, on va chercher parmi leurs membres des travailleurs permanents ou temporaires. En pareils cas, l'employeur renonce à toutes ses prérogatives sur son personnel, sauf en matière de compétence, et le salarié abandonne tout recours contre l'organisation si ce n'est en sa qualité de membre de cette dernière. Il peut être intéressant de noter qu'aux États-Unis, la Ford Motor Company, avec plus de 100,000 travailleurs, a reconnu l'atelier syndical et la retenue syndicale dans toutes ses usines et unités de production et d'assemblage.

Par ailleurs, les travailleurs pris collectivement bénéficient de l'activité syndicale. Je doute qu'il y ait plus forte cause à ressentiment dans un atelier que la participation des non-syndiqués aux fruits du travail et de la valeur des syndicats. Il ne m'incombe pas ici de déterminer quels sont ces avantages dans un cas particulier. La protection syndicale est reconnue comme indispensable à la sécurité des ouvriers pris collectivement. Mais, en l'espèce, la compagnie reconnaît que le syndicat a beaucoup obtenu pour les ouvriers, quelquefois par voie de négociations avec elle, quelquefois en dépit de son opposition. En principe, il ne serait donc pas injuste d'exiger de tous les travailleurs une contribution aux frais qu'exigent la surveillance de leurs intérêts et l'application du code d'emploi.



Je ne traite ici que du travail dans les industries qui pratiquent la production en série. Les ouvriers y sont attachés à un travail en série qui, dans une large mesure, n'exige que des ouvriers semi-spécialisés. L'acquisition de ces aptitudes n'exige pas un long apprentissage ; certaines tâches peuvent être exécutées sans préparation spéciale et elles deviennent graduellement plus complexes. En somme, il s'agit de la concentration de l'effort dans un cadre mécanique où l'initiative et l'habileté individuelles sont soit inexistantes, soit standardisées. L'ensemble des travailleurs, vu leur mentalité et leurs aptitudes moyennes, sont indubitablement d'une classe qu'il faut astreindre plus ou moins au régime et aux techniques de masse et l'un des principaux objets de la convention collective est de répartir l'autorité entre les représentants ouvriers afin de rendre l'administration aussi flexible que possible. Cependant, dans un groupe de ce genre, il est futile de rechercher l'individualisme généralisé dans la compréhension de l'importance de l'organisation ouvrière que les hommes de métier se sont efforcés de développer. Les objets que ces hommes ont en vue et leur conception du rôle d'un syndicat sont beaucoup trop simples pour qu'il en soit ainsi. Si on ajoute l'exaspération d'une période annuelle de chômage, le syndicat devient en butte, à intervalles fixes, à un élément de désorganisation. De plus, il n'a guère autre chose à offrir à ses membres que la convention collective de l'usine ; l'attrait individuel que présente l'activité sociale du syndicat est beaucoup moins prononcé du fait que le syndicat ne peut offrir à ses membres les avantages matériels apportés à d'autres groupes d'ouvriers. Dans de telles conditions, il est, à mon avis, essentiel, dans le plus grand intérêt de l'industrie, que les relations des travailleurs avec cet organisme nécessaire à la stricte protection de leurs intérêts soient uniformes pour tout le groupe.

L'estime donc qu'il est absolument équitable de demander à tous les travailleurs d'assumer leur part des dépenses nécessaires à l'application de leurs conditions de travail, la convention syndicale ; ils doivent accepter ce fardeau avec les avantages qu'il comporte.

L'obligation de verser les cotisations devrait tendre, en toute vraisemblance, à favoriser le recrutement et partant, à intensifier, au sein du syndicat, l'intérêt et la discipline qui assurent un sens accru des responsabilités. Si tel est le cas, la méthode adoptée aura fait ses preuves. De son côté, le syndicat se sentira toujours tenu de motiver sa conduite aux yeux de la majorité des travailleurs, vu le pouvoir que ces derniers possèdent de changer leurs négociateurs.

On peut prétendre qu'il est injuste d'obliger les travailleurs non-syndiqués à verser des sommes qui sont dépensées sans qu'ils aient voix au chapitre. On peut même soutenir qu'il est dangereux de confier une telle puissance financière à un syndicat dépourvu de statuts acceptés par les pouvoirs publics. Mais il s'agit tout simplement de cotisations que les membres consentent à payer en retour d'avantages correspondants, et vu qu'un travailleur peut adhérer au syndicat tout en conservant son indépendance dans l'emploi qu'il occupe, je ne vois là aucune objection sérieuse. En fait, cette prétention vaudrait pour un syndicat peu solide. Un facteur qui revêt beaucoup plus d'importance pour le travailleur est le droit qui lui est garanti par les conditions auxquelles est assujettie la retenue obligatoire des cotisations syndicales, c'est-à-dire le droit de se prononcer sur un point qui lui cause présen-

tement du préjudice, c'est-à-dire la décision de faire la grève. La question de savoir si les statuts du syndicat sont suffisamment démocratiques pour protéger les droits de ses membres ou si un tel pouvoir de prélever des fonds est dangereux, intéresse surtout les membres du syndicat et le public. Le remède se trouve essentiellement dans la plus grande efficacité du contrôle exercé par les membres, mais toute ingérence dans cette régie interne est manifestement une question de principe sur laquelle la législature doit se prononcer. Exception faite de la puissance accrue dont disposera le syndicat, sujet que j'ai déjà traité dans cet exposé, je ne vois rien qui puisse particulièrement amener l'employeur à redouter ces dangers possibles et, dans l'état actuel des choses, ceux qui détiennent les capitaux ne sont guère en mesure de se plaindre de ce que le salariat dispose aussi d'une certaine puissance financière.

La compagnie proposait que le syndicat fût laissé à ses propres ressources, pour ce qui est de l'atelier syndical jusqu'à ce que fût adoptée une loi posant certaines restrictions et conditions à la formation des syndicats, à leur responsabilité envers les membres et le public ainsi qu'à d'autres modalités de leur organisation interne. Mais cela présuppose que tous les moyens de négociation entre les intéressés ont échoué. Or tel n'est pas le cas, à mon avis. Dans les circonstances et pour les motifs que j'ai exposés, cela perpétuerait une hostilité désastreuse entre patrons et ouvriers ; M. Aylesworth a reconnu que le plan que j'entends mettre en vigueur dissipe « dans une large mesure » ses objections contre l'atelier syndical.

### *Motifs de la décision*

Par ma décision, la retenue syndicale sera obligatoire pour tous les travailleurs de l'établissement auquel la convention s'applique. Il en sera ainsi pendant toute la durée du contrat. Le montant à déduire sera celui que le syndicat déterminera de temps à autre et qui sera prélevé sur ses membres conformément à ses statuts et pour les fins du syndicat. Ce montant ne doit pas équivaloir à une cotisation spéciale ni à une augmentation de la cotisation en vue de certains avantages sociaux, tels que l'assurance syndicale à laquelle le non-membre n'aurait pas le droit de participer et dont il ne pourrait bénéficier. La déduction ne pourra être effectuée que dans les conditions et les circonstances déterminées par les statuts et les règlements du syndicat ; elle ne comprendra aucun droit d'entrée. A la fin de chaque mois et avant le dixième jour du mois suivant, la compagnie versera par chèque au syndicat local le total des déductions prélevées.

Cette façon traditionnelle de procéder protège les libertés fondamentales de la compagnie et de la main-d'oeuvre, libertés que j'ai déjà mentionnées. La répartition n'intéresse que les travailleurs ; seuls le coût de la retenue et le pouvoir qu'il peut donner au syndicat intéressent l'employeur. La dépense peut cependant, à bon droit, constituer l'apport de l'employeur à l'indépendance plus complète du syndicat et à une autorité plus efficace même sur les travailleurs qui n'en font pas partie, fin que la compagnie reconnaît avantageuse. Je ne prétends pas un instant, devrais-je peut-être ajouter, que l'on puisse appliquer ce principe d'une manière générale. Il a pour premier objet de permettre le fonctionnement convenable du syndicat. En d'autres cas, il pourrait aller à l'encontre de son but en freinant sa volonté d'ex-

pansion. Nous devons, dans l'étude de chaque problème ouvrier, tenir compte de ses circonstances et de ses aspects particuliers.

Outre toutes les autres dispositions de la convention, et sous réserve de toute loi ou de tout règlement ayant force de loi qui, de temps à autre, fera corps avec ces dispositions, mais dans la mesure seulement où cette loi, ou ce règlement, pourra de temps à autre l'intéresser, cette retenue obligatoire sera assujettie aux conditions suivantes :

1. Aucune grève, générale ou partielle, ne sera déclarée par le syndicat avant qu'un vote par bulletin secret n'ait été tenu chez tous les travailleurs qui sont parties à la convention, sous la surveillance d'un fonctionnaire du ministère du travail de l'Ontario désigné par le ministre du travail de cette province, et avant qu'un vote de la majorité n'ait autorisé la grève au cours des deux mois qui suivent la date du scrutin.

2. Le syndicat, par la voix d'un de ses fonctionnaires du bureau international ou de deux fonctionnaires de l'unité locale, y compris le président, devra répudier toute grève ou cessation de travail concertée par une groupe ou par un certain nombre de travailleurs qui n'a pas été autorisée, puis déclarée par le syndicat ; et il devra déclarer illégal et n'engageant aucunement les membres du syndicat tout piquet de grève établi à l'occasion de cette grève. La répudiation et la déclaration seront communiquées par écrit à la compagnie dans les 72 heures qui suivront le moment où les ouvriers auront cessé de travailler ou dressé des lignes de piquetage.

3. En plus de toute autre mesure que la compagnie peut légitimement prendre par les présentes ou autrement, tout travailleur qui participe à une grève inautorisée, ou à une suspension de travail concertée autrement que sur l'ordre du syndicat, sera passible d'une amende de \$3.00 par jour pour chaque jour d'absence et de la perte d'un an d'ancienneté pour absence ininterrompue pendant une semaine complète ou partielle.

4. Si le syndicat enfreint la disposition relative à la sécurité syndicale en déclarant une grève sans recourir à l'autorisation du vote de la main-d'oeuvre ou sans communiquer la répudiation ou la déclaration prévues aux présentes, il sera passible de la suspension de la retenue obligatoire des cotisations pendant au moins deux mois et au plus six mois dans le cas où il ne répudierait pas une grève inautorisée par les membres ou une grève générale inautorisée, ou une interruption de travail organisée par les ouvriers ou s'il ne fait pas de déclaration à cette occasion ; et dans le cas d'une grève partielle inautorisée ou cessation de travail par les ouvriers, pour défaut de répudier ou de déclarer, au moins une et pas plus de quatre déductions mensuelles : dans le premier cas la suspension suivra le retour au travail des grévistes et, dans le deuxième cas, elle suivra la violation. La compagnie pourra, à sa discrétion, imposer une amende plus élevée que le minimum, mais elle devra tenir compte de la gravité et de la flagrance de l'infraction : si ce pouvoir discrétionnaire n'est pas employé de façon équitable, il pourra faire l'objet d'une plainte qui sera formulée directement à l'arbitre. La suspension s'appliquera de façon absolue aux contributions de chacun des mois de la période de suspension, sous réserve de la décision que l'arbitre pourra rendre à la suite de tout appel interjeté en vertu de ce paragraphe.

5. À la fin des dix premiers mois de la durée de la convention, et à intervalles d'au moins un an, une proportion de 25% au moins des travailleurs visés pourra obtenir du ministre du travail de l'Ontario un scrutin secret, sous la direction d'un représentant du ministère ontarien du travail, afin de désigner un négociateur, mais le syndicat continuera de négocier en faveur de la main-d'oeuvre jusqu'à ce qu'une majorité ait choisi un nouveau négociateur.

6. La Compagnie inscrira dans ses livres les sommes ainsi déduites et détenues en fidéi-commis au crédit du syndicat local.

7. La Compagnie exigera de tous les travailleurs visés par la convention comme condition d'embauche ou d'emploi à son service, qu'ils se conforment à cette disposition de sécurité syndicale.

8. Tout travailleur aura le droit de devenir membre du syndicat en acquittant les droits d'entrée et en se conformant aux statuts et aux règlements du syndicat.

9. Sauf dans les cas particuliers où il en est prévu ou décidé autrement, tout différend portant sur la violation d'une condition ou d'une disposition du présent article relèvera de la procédure de règlement des griefs et sera soumis directement à l'arbitre.

10. La compagnie, le syndicat et la section locale accompliront tous les actes et mesures qui pourront être requis ou nécessaires à l'observance et à l'application de la présente clause de sécurité syndicale conformément à l'intention et au sens véritables de ladite clause.

Donné à Ottawa ce 29ième jour de janvier 1946.

Ivan C. Rand,  
Arbitre